

# SENATOR

EXECUTIVE SEARCH PARTNERS

30 Jahre  
HR CONSULT GROUP  
ZUKUNFTSBEREIT IN PERSONALBEWERTUNGSGEBIET



PRÄSENTATION  
LEADERSHIP PROFILING UND NACHFOLGEPLANUNG

SENATOR

# SUCCESSION PLANNING - NACHFOLGEPLANUNG

## Know-how Sicherung / Wissenstransfer

- Know-how erfahrener Mitarbeiter muss vor dem Ruhestand gesichert werden.
- Der demografische Wandel erfordert frühzeitige Maßnahmen zur Nachfolgeplanung.
- Der Zugang zu Spitzenkräften ist im aktuellen Wettbewerbs-umfeld von zentraler Bedeutung.
- Rechtzeitige Besetzung von Führungskräften unterstützt Transformation und Generationenwechsel.

## Strategische Planung

- **Strukturiertes Wissensmanagement** gewinnt zu-nehmend an Bedeutung.
- Der **gezielte Wissenstransfer** von älteren auf jüngere Mitarbeitende verhindert Know-how-Verlust.
- **Erfahrungsweitergabe** stärkt die Mitarbeiterbindung und verbessert die operative Effizienz.
- Frühzeitige Nachfolgeplanung ist essenziell für einen reibungslosen Übergang.

## Weitblick

- Die strategische Nachfolgeplanung erstreckt sich über ca. zwei Jahre – von der Planung bis Übergabe.
- Definition des Anforderungsprofils bildet die Grundlage für die Kandidatensuche.
- Es folgen Ansprache, Auswahl und Vertragsverhandlung mit potenziellen Kandidaten.
- Eine frühzeitige und transparente Kommunikation der Nachfolgeposition sichert eine reibungslose Übergabe.

## Strategische Nachfolgeplanung

### Prozessschritte des Succession Planning

Gesamtdauer: bis zu 2 Jahre von der ersten Planung bis zur vollständigen Übergabe



# DIE KUNST DES RICHTIGEN ANFORDERUNGSPROFILS

**Aufgabe ist es, für das Unternehmen den passenden Kandidaten zu ermitteln!**

- Spezielle Kenntnisse des aktuellen Stelleninhabers herausarbeiten
- Definition der fachlichen Qualifikationen
- Ermittlung des spezifischen Unternehmens-Knowhows
- Gewährleistung einer nahtlosen Integration in die Unternehmenskultur
- Konzentration auf Kandidaten, die bereits in einem ähnlichen Umfeld arbeiten
- Kandidaten aus Ihrer Branche mit den speziellen Kenntnissen
- Führungshintergrund im Hinblick auf jeweilige typische Unternehmensgröße, Rechtsform und Gesellschafterstruktur
- Hohe Veränderungs- und Lernbereitschaft gepaart mit Unternehmerischer Denke (ggf. Übernahme von Gesellschaftsanteilen)
- ...

# BEDARFSANALYSE / FESTIGUNG DER ANFORDERUNGEN

Sie setzen Ziele – Wir beraten und unterstützen Sie

Gemeinsam mit unserem Mandanten wird ein präzises Anforderungsprofil für die Suche nach dem geeigneten Kandidaten erstellt.

## KUNDENANZEIGE

Das UNIVERSAL Gebäudemanagement und Dienstleistungen ist ein engagierter Handwerksbetrieb, der sich mit mehr als 700 Mitarbeitern auf die Ausführung von Dienstleistungen in industriellen und technischen Gebäudemanagement an den Standorten Berlin und Stuttgart spezialisiert hat.

Um den zunehmenden Anforderungen unserer Kunden und den wachsenden operativen Herausforderungen unseres Geschäftes gerecht zu werden, beabsichtigen wir unsere Geschäftsleitung zu erweitern.

**Geschäftsführer(m/w) für die Bereiche Operations / Qualitätsmanagement / Vertrieb**

am Standort Berlin zu erweitern.

In ihrer Funktion als Geschäftsführer (m/w) leiten Sie die verschiedenen Profitzentren unseres Unternehmens unter Ausweitung ihres fundierten Fachwissens, ihrer langjährigen Praxis- und Managementenerfahrung sowie ihres betriebswirtschaftlichen Sachverständnisses.

Darüber hinaus mit ihrer Co-Geschäftsführung und der Geschäftsleiterfamilie bestimmen Sie die strategische Ausrichtung und Entwicklung des Unternehmens.

**Ihre Aufgabe:**

- Führung, Weisung und Kontrolle der Bereiche unserer verschiedenen Profitzentren d.h. Gebäudewerlung, Winter, Kälteeräte, Clean- und Landschaftbau, Heizung/Lüftung/Lufttechnik, Gewerke, und Hauswirtschaftliche Versorgung von Großanlagen und kapitalistische Überwachung komplexer Ausschreibungen
- Verantwortung für das Qualitätsmanagement und aller technisch-organisatorischen Abläufe
- Optimierung vorhandener Aufgaben und Strukturen
- Key-Account Management und strategische Vertriebsarbeit

**Ihr Profil:**

- Hochschulabschluss im technischen oder kaufmännischen Bereich, alternativ Ausbildung als Gebäudewerlungsmelder mit eigenständiger betriebswirtschaftlicher Qualifikation
- Langjährige Praxis- und Managementenerfahrung
- Fundierter und positiver betriebswirtschaftlicher Sachverstand
- Sie verstehen sich als Unternehmer und können durch Ihre Arbeitsform, Ihr Engagement, Ihr Organisationsverständnis und Ihre sonstigen Führungsqualitäten
- Sie sind hochmotiviert, ergebnisorientiert, belastbar, flexibel und resilient

**Wir bieten Ihnen:**

- eine herausragende und herausfordernde Aufgabe, in der Sie all Ihr Können und Wissen einsetzen und Ihre Geschäftsführungsqualitäten entfalten können
- die Privileg, die Verantwortung für eine etablierte Firma, ihre Mitarbeiter und ihr zukünftiges Wachstum übernehmen zu können
- die Chance sich als Unternehmer-in-wiederzuleben und am wirtschaftlichen Erfolg unseres Unternehmens wesentlich zu partizipieren

Diskretion und Berücksichtigung von Sperrverboten sichern wir Ihnen selbstverständlich zu.

Siehe senden Sie uns Ihre vollständigen Bewerbungsunterlagen, mit Angabe Ihres höchstmöglichen Eintrittstermins und Ihrer Vergütungsvorstellung, vorzugsweise per E-Mail an:

## INTERNE STELLENBESCHREIBUNG

Abteilung	MF-SV
Stellenbeschreibung	Geschäftsführer
Unternehmensstruktur	Direkte Dienstverhältnisse unterstellt dem/der Geschäftsführer
Führungsinstrumente	Stelle mit Führungsfunktion (jahren) ja

**Ziel und Aufgaben der Stelle:** Ziel im Rahmen einer operativen Nachfolgeplanung werden Sie sukzessive mehr Verantwortung übernehmen mit dem Ziel langfristig das Unternehmen zu führen und es zu übernehmen. Die mit dieser Position verbundene Verantwortung, die Vielschichtigkeit der Projekte und die Perspektive in ein solches Unternehmen einzutreten wird Sie mit Sicherheit ansprechen.

**Kernanforderungen:** Im Rahmen der sechs monatigen Einarbeitung werden Sie zunächst in enger Zusammenarbeit mit der aktuellen Leitung des Unternehmens eigene Projekte übernehmen.

Innenhalb des ersten Jahres wird erwartet das Sie nicht nur erfolgreich mit Kunden zusammen solche Projekte bearbeiten, sondern das Sie auch Projekte selbst akquirieren und einen nachhaltig tragfähigen Umsatz generieren. Sie haben Zugang zu hochqualitativen Fachkräften die zusammen mit Ihnen die das Know How stellen um auch komplexe Themengebiete abarbeiten zu können.

Darüber hinaus werden Sie die Namen der Mitarbeiter: Herr Huber

**Anforderungen / Kriterien an die Stelle:** Fachliche Anforderungen Abgeschlossenes Studium, Technisches Grundwissen Komplexe technische Vorgänge können Sie in einfach Worte kleiden

Persönliche Anforderungen Teamorientiert Bestehen Durchsetzungsvermögen Zuverlässigkeit Hohe Belastbarkeit und Einsatzbereitschaft

Die Stellenbeschreibung wurde erstellt am: \_\_\_\_\_ von: \_\_\_\_\_ Datum: \_\_\_\_\_

## ANFORDERUNGSPROFIL

Stellenanforderungsprofil

**CO**  
HR CONSULT GROUP  
ZUSATZBEREICH IN PERSONALBERATUNGSGEBIET

**Position:** Geschäftsführer

**Qualifikation / Ausbildung / Sprachen**

- Sie verfügen über eine starke Affinität zur Kunststofftechnik und möchten Sie in diesem Bereich im Premiumleistungsbereich unternehmerisch engagieren
- Ein in dieser Rolle erfolgreich zu sein benötigen Sie ein fundiertes Verständnis der kunststoffverarbeitenden Industrie in Deutschland und skandinavischen Nachbarländern, ebenso wie ein detailliertes Verständnis der Prozesse in der Kunststoffverarbeitung
- Ein Ingenieurstudium ist von Vorteil, am wichtigsten ist aber Ihr Wunsch ständig weiterzuleben und mit renommierten Kunden, auf hohem Niveau, Probleme zu lösen und Prozesse zu verbessern. Ein gewisses Geschick in der Koordination Ihrer Projekte und um Umgang mit Kunden setzen wir daher voraus.

**Aufgaben**

- Im Rahmen der sechs monatigen Einarbeitung werden Sie zunächst in enger Zusammenarbeit mit der aktuellen Leitung des Unternehmens eigene Projekte übernehmen.
- Innenhalb des ersten Jahres wird erwartet das Sie nicht nur erfolgreich mit Kunden zusammen solche Projekte bearbeiten, sondern das Sie auch Projekte selbst akquirieren und einen nachhaltig tragfähigen Umsatz generieren. Sie haben Zugang zu hochqualitativen Fachkräften die zusammen mit Ihnen die das Know How stellen um auch komplexe Themengebiete abarbeiten zu können.
- Im Rahmen einer goodwilt Nachfolgeplanung werden Sie sukzessive mehr Verantwortung übernehmen mit dem Ziel langfristig das Unternehmen zu führen und es zu übernehmen.
- Die mit dieser Position verbundene Verantwortung, die Vielschichtigkeit der Projekte und die Perspektive in ein solches Unternehmen einzutreten wird Sie mit Sicherheit ansprechen.

**Einsatzort**  
Landshut

**Vergütung**  
95.000 € (13 Gehälter inkl. Urlaub- und Weihnachtsgeld)

## LEBENS-LAUF ZUR PROFILABSTIMMUNG

**Management Summary**

Dr. Ing. Maschinenbau.

**Manager-Charakteristika**

- Führungskompetenz mit kundent, kaufmännischer und technischer General-Management-Erfahrung in Konzern und im Mittelstand
- Verbesserung der Wettbewerbsposition durch neue Marketinglösungen, Innovationen und Prozessoptimierung
- Sichern und Stärken von Unternehmenswerten in gestiegenen Märkten durch Akquisitionierung und Rekrutierung
- Kulturwandel, Neuausrichtung und Geschäftsentwicklung - auch in schwierigen Situationen

**Angestrebte Unternehmensfunktionen**  
Geschäftsführer, Vorstand, CEO, COO, Geschäftsführer Technik, BU-Leiter

**Wesentliche berufliche Stationen**

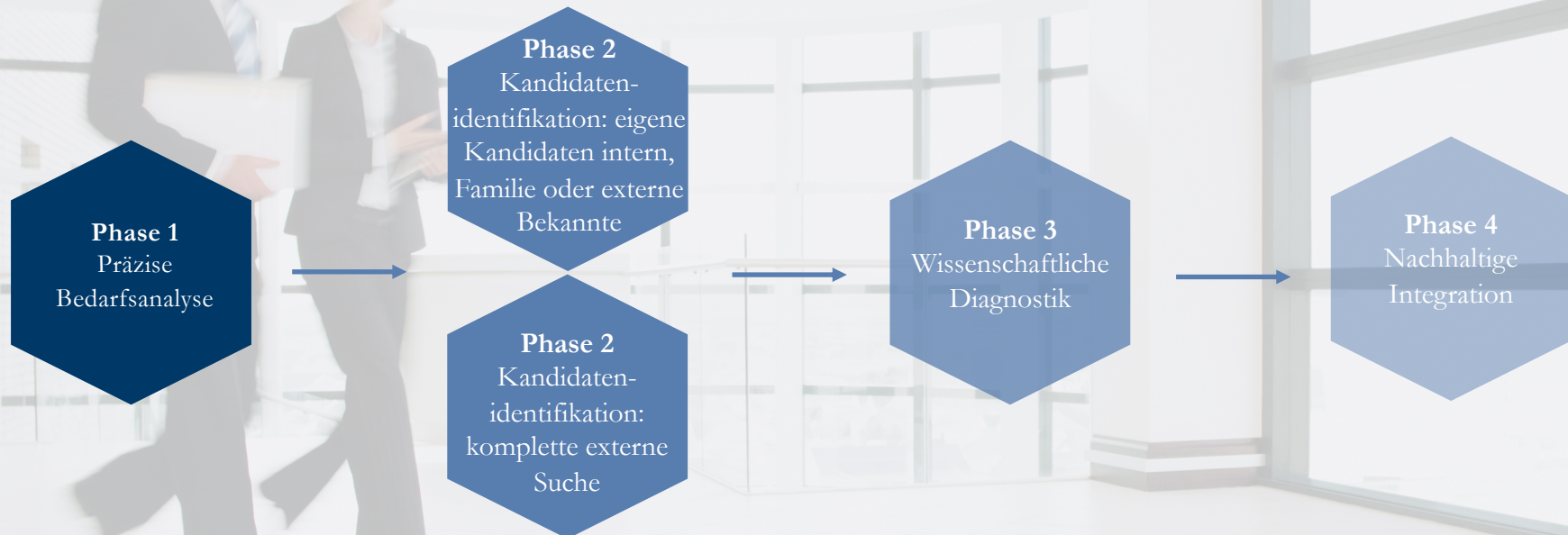
Station	Zeitraum	Details
<b>Geschäftsführer</b>	2012 - 6.2015 (3 Jahre)	12 Mio. € Umsatz, 200 MA Entwicklung, Herstellung und Vertrieb von mechanischen Automobilantriebskomponenten für Produktantriebe
<b>Leiter des Geschäftsbereichs Randoch, Präzisa</b>	2004 - 2012 (8 Jahre)	2004 - 2012 Gesamtverantwortung, Entwicklung, Produktion, Vertrieb 39 Mio. € Umsatz, 200 MA Entwicklung, Herstellung und Vertrieb von Randoch für Werkzeugmaschinen und Produktionsanlagen
<b>Technical Director International</b>	2004 - 2005 (1,5 Jahre)	2004 - 2005 Entwicklung, Herstellung und Vertrieb von Fertigeräten für die Pharmazie
<b>Leiter Zentrale Entwicklung und Konstruktion</b>	2000 - 2004 (4 Jahre)	Mitglied der Geschäftsführung 9 Mio. € Umsatz, 100 MA Entwicklung, Herstellung und Vertrieb von Textilmaschinen
<b>Leiter Entwicklung und Konstruktion</b>	1996 - 1999 (3 Jahre)	1,5 Mio. € Budget, 15 MA Entwicklung, Herstellung und Vertrieb von Medizintechnik Unternehmensbereich: Medizin-Radar GmbH mit Fertigeräten
<b>Wissenschaftlicher Mitarbeiter</b>	1991 - 1996 (5 Jahre)	Fachgebiet Maschinenlenkung und Konstruktionslehre
<b>Anlageningenieur</b>	1989 - 1991 (2 Jahre)	Planung und Entwicklung von Baugruppeneinheiten

Technische Hochschule Darmstadt

DIFFERENZIIERTES STELLENPROFIL ALS SCHLÜSSEL ZUM ERFOLG

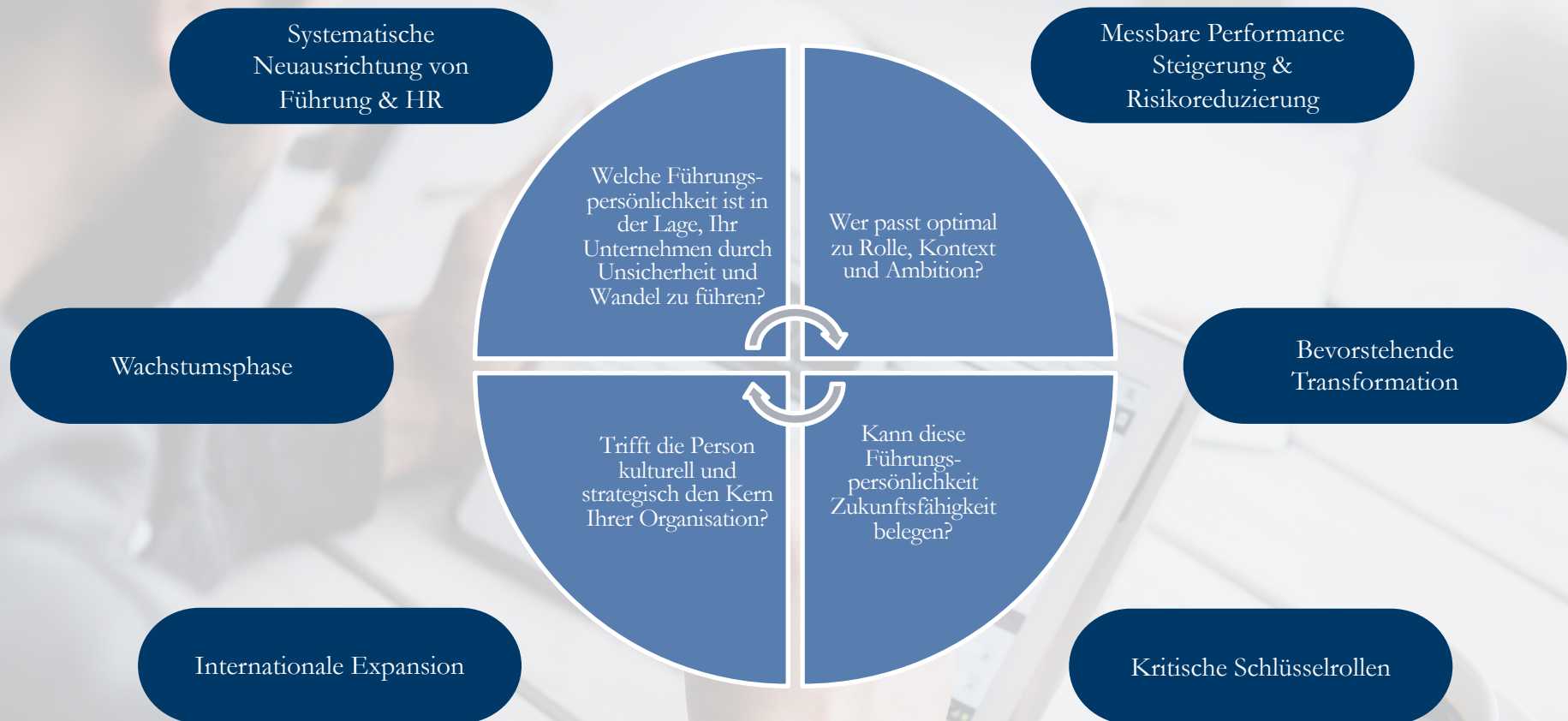
# EXECUTIVE SEARCH / HEADHUNTING ÜBERZEUGENDER BERATUNGSPROZESS

WISSENSCHAFTLICH FUNDIERTE METHODIK  
SYSTEMATISCHER PROZESS FÜR NACHHALTIGE FÜHRUNGSKRÄFTEBESETZUNG



# LEADERSHIP PROFILING

## DIE ZENTRALEN PRÜFSTEINE



# LEADERSHIP PROFILING

## OPTIONEN IM ÜBERBLICK - VERGLEICHBAR & ENTSCHEIDUNGSSTARK

### BASIC PROFILING

- Potenzial- & Kompetenzprofiling Vorgespräch, Durchführung und Ergebnisauswertung
- Persönlichkeitstest Vorgespräch, Durchführung und Ergebnisauswertung

### ADVANCED PROFILING

- Bewertungsmatrix Definition & Gewichtung
- Interviewleitfaden

### PREMIUM PROFILING

- Vorgespräch / Kick-off
- Workshop Bedarfsanalyse
- Strukturierte Interviewführung mit den Kandidaten durch Senator Partners
- Strukturierte Interviewführung mit den Kandidaten bei Ihnen im Unternehmen durch Senator Partners
- Ergebniszusammenfassung / Besprechung
- Vergleich & Empfehlung: Entscheidungsvorlage plus Onboarding-Plan und Schulungsbedarfe

**Screening der kompletten Führungsebene – als Management Audit.**

# CHECK DER HARD FACTS KANDIDATEN IM VERGLEICH

## Qualifikations- und Bewertungsmatrix

- Objektiver und fairer Vergleich von Kandidaten
- Methode basiert auf klar definierten Kriterien
- Kriterien können je nach Bedeutung unterschiedlich hoch gewichtet werden
- Fachliche Eignung wird von mehreren Personen bewertet
- Vergleichbare Bewertungen als Ergebnis
- Unterstützt fundierte Auswahl des besten Kandidaten → höchste Punktzahl

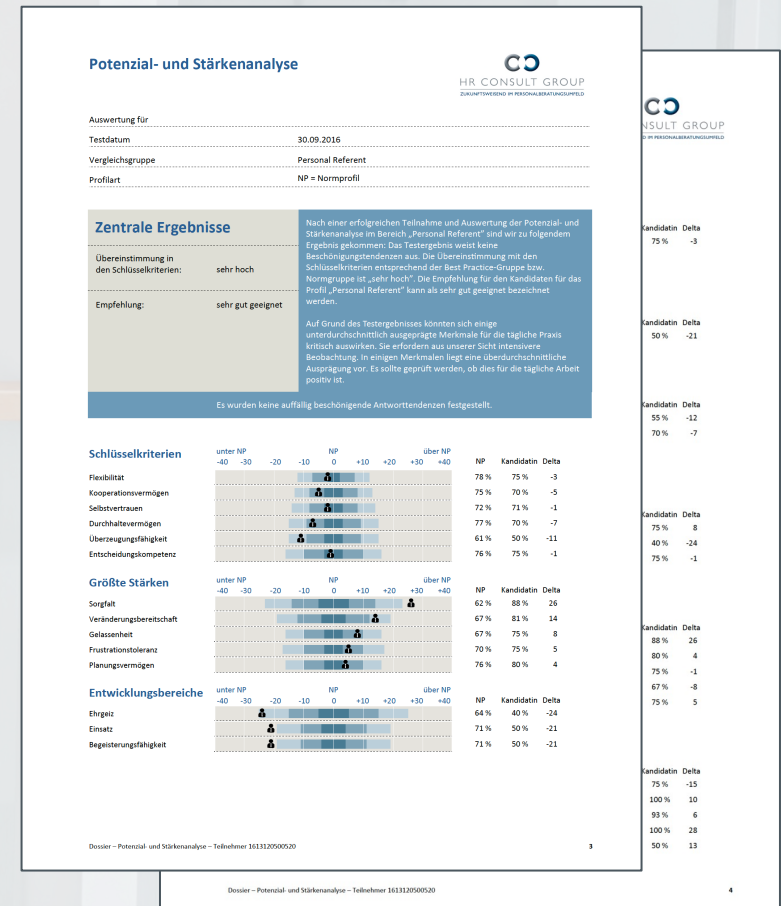
Kandidat		Frau Muster					Kandidat	Maximale Punktzahl																															
Position		Key Account Manager																																					
Kriterium	Gewichtungsfaktor	Frau Test	Herr Test	Frau Muster	Herr Muster	Punkte	Punkte																																
		1	0	1	1																																		
1	<b>Ausbildung</b> <small>Erfolgreich abgeschlossene Berufsausbildung, akademische Weiterbildung oder Berufsausbildung, equivalent to Wirtschaftsfachlehrer, Weiterbildung zum Berufsfachlehrer</small>	3	2		2	2	18	27																															
2	<b>Fachkenntnisse</b> <small>Erfahrung gesammelt bei Sparkassen, Genossenschaftsbank, Post oder Postbank, ...</small>	4	3		3	3	36	36																															
3	<b>Vertriebsaffinität</b> <small>Qualifizierte Beratung im standardisierten Kundengesicht, aktives Präsentieren von banktypischen Anlageprodukten, Bedürfnisfragen und gezieltes Bemühen der Produktanbahnung</small>	4	3		3	3	36	36																															
4	<b>Aufgaben, Schwerpunkte</b> <small>Bedürfnisfragen und gezieltes Bemühen der entsprechenden Produktanbahnung im Rahmen von Einzel- und Praxistestfällen unter Nutzung der Gesprächsleitfaden</small>	3	3		3	3	27	27																															
5	<b>Zusatz- Qualifikation</b> <small>WPK: Zulassung, speziell im Wertpapierhandel in Bezug auf Erlaubnis vorzulegen, Sonderkategorie Kundenschutz ==&gt; Einzelkredit, Dispositionen</small>	2	2		2	2	12	18																															
6	<b>Sprache/ Eloquenz/ Kommunikation</b> <small>Kommunikationsstärke und Freude am beratungsgestützten Vertrieb, gezielte und bedürfnisorientierte Wirtschaftsbedürfnisfragen</small>	3	3		3	3	27	27																															
7	<b>Erfahrung</b> <small>Erfahrung gesammelt bei Sparkassen, Genossenschaftsbank, Post oder Postbank oder Versicherungsgesellschaften /varnish oder aus dem Vertrieb für Lebensversicherungen</small>	1	3		3	3	9	9																															
8	<b>Äußeres Erscheinungsbild</b> <small>keine sichtbaren Tätowierungen, unbedeckt, keine Fingerringe an Führungspositionen, gepflegtes, gepflegtes Erscheinungsbild / (Voraussetzung der Bank)</small>	2	3		3	3	18	18																															
9	<b>Souveränes Auftreten</b> <small>Sicheres, selbstbewusstes und selbstbewusstes Auftreten, offenes, freundliches, verständnisvolles, höfliches, anerkennendes, klares Ansprechen von Kunden/Lebensversicherern von Teammitgliedern</small>	2	3		3	3	18	18																															
10	<b>Softskills</b> <small>Verantwortungsbewusstsein, eine effiziente und selbständige Mitarbeiterin und eine kompetente Mitarbeiterin, Selbst- und Zeitmanagement, Teamorientierung</small>	1	3		3	3	9	9																															
<b>Gesamtwert</b>		28	0	28	28	210	225																																
<b>Ergebnis Kandidaten-Bewertung</b>							<b>210</b>																																
<table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="8">Ranking</th> </tr> <tr> <th>Top</th> <th>Sehr Gut</th> <th>Gut</th> <th>Bedingt</th> <th>ungeeignet</th> <th colspan="3"></th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>100%</td> <td>85%</td> <td>84%</td> <td>75%</td> <td>74%</td> <td>65%</td> <td>64%</td> <td>55%</td> </tr> <tr> <td>225</td> <td>191</td> <td>169</td> <td>146</td> <td>144</td> <td>124</td> <td></td> <td>122</td> </tr> </tbody> </table>								Ranking								Top	Sehr Gut	Gut	Bedingt	ungeeignet				100%	85%	84%	75%	74%	65%	64%	55%	225	191	169	146	144	124		122
Ranking																																							
Top	Sehr Gut	Gut	Bedingt	ungeeignet																																			
100%	85%	84%	75%	74%	65%	64%	55%																																
225	191	169	146	144	124		122																																

Kandidat		Herr Mustermann					Kandidat	Maximale Punktzahl																															
Position		Key Account Manager																																					
Kriterium	Gewichtungsfaktor	Frau Test	Herr Test	Frau Muster	Herr Muster	Punkte	Punkte																																
		1	1	1	0																																		
1	<b>Ausbildung</b> <small>Erfolgreich abgeschlossene Berufsausbildung, akademische Weiterbildung oder Berufsausbildung, equivalent to Wirtschaftsfachlehrer, Weiterbildung zum Berufsfachlehrer</small>	3	2	2	2		18	27																															
2	<b>Fachkenntnisse</b> <small>Erfahrung gesammelt bei Sparkassen, Genossenschaftsbank, Post oder Postbank, ...</small>	4	3	3	3		36	36																															
3	<b>Vertriebsaffinität</b> <small>Qualifizierte Beratung im standardisierten Kundengesicht, aktives Präsentieren von banktypischen Anlageprodukten, Bedürfnisfragen und gezieltes Bemühen der Produktanbahnung</small>	4	3	2	2		24	36																															
4	<b>Aufgaben, Schwerpunkte</b> <small>Bedürfnisfragen und gezieltes Bemühen der entsprechenden Produktanbahnung im Rahmen von Einzel- und Praxistestfällen unter Nutzung der Gesprächsleitfaden</small>	3	3	2	2		18	27																															
5	<b>Zusatz- Qualifikation</b> <small>WPK: Zulassung, speziell im Wertpapierhandel in Bezug auf Erlaubnis vorzulegen, Sonderkategorie Kundenschutz ==&gt; Einzelkredit, Dispositionen</small>	2	2	2	2		12	18																															
6	<b>Sprache/ Eloquenz/ Kommunikation</b> <small>Kommunikationsstärke und Freude am beratungsgestützten Vertrieb, gezielte und bedürfnisorientierte Wirtschaftsbedürfnisfragen</small>	3	3	2	2		18	27																															
7	<b>Erfahrung</b> <small>Erfahrung gesammelt bei Sparkassen, Genossenschaftsbank, Post oder Postbank oder Versicherungsgesellschaften /varnish oder aus dem Vertrieb für Lebensversicherungen</small>	1	3	3	3		9	9																															
8	<b>Äußeres Erscheinungsbild</b> <small>keine sichtbaren Tätowierungen, unbedeckt, keine Fingerringe an Führungspositionen, gepflegtes, gepflegtes Erscheinungsbild / (Voraussetzung der Bank)</small>	2	3	3	3		18	18																															
9	<b>Souveränes Auftreten</b> <small>Sicheres, selbstbewusstes und selbstbewusstes Auftreten, offenes, freundliches, verständnisvolles, höfliches, anerkennendes, klares Ansprechen von Kunden/Lebensversicherern von Teammitgliedern</small>	2	3	3	3		18	18																															
10	<b>Softskills</b> <small>Verantwortungsbewusstsein, eine effiziente und selbständige Mitarbeiterin und eine kompetente Mitarbeiterin, Selbst- und Zeitmanagement, Teamorientierung</small>	1	3	3	3		9	9																															
<b>Gesamtwert</b>		20	19	20	0	162	225																																
<b>Ergebnis Kandidaten-Bewertung</b>							<b>162</b>																																
<table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="8">Ranking</th> </tr> <tr> <th>Top</th> <th>Sehr Gut</th> <th>Gut</th> <th>Bedingt</th> <th>ungeeignet</th> <th colspan="3"></th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>100%</td> <td>85%</td> <td>84%</td> <td>75%</td> <td>74%</td> <td>65%</td> <td>64%</td> <td>55%</td> </tr> <tr> <td>225</td> <td>191</td> <td>169</td> <td>146</td> <td>144</td> <td>124</td> <td></td> <td>122</td> </tr> </tbody> </table>								Ranking								Top	Sehr Gut	Gut	Bedingt	ungeeignet				100%	85%	84%	75%	74%	65%	64%	55%	225	191	169	146	144	124		122
Ranking																																							
Top	Sehr Gut	Gut	Bedingt	ungeeignet																																			
100%	85%	84%	75%	74%	65%	64%	55%																																
225	191	169	146	144	124		122																																

# ÜBERPRÜFUNG DER SOFT SKILLS EIGNUNGSDIAGNOSTIK

## Potenzial- und Stärkenanalyse

- Nutzung modernster Eignungsdiagnostik
- Die Erfolgreichen einer Berufsgruppe sind in ihren Persönlichkeitsmerkmalen, den Softskills nahezu identisch.
- Jedes Norm-oder Best Practice Profil bildet ein eigenes spezifisches, für diese Berufsgruppe typisches Bild aus
- Eignungsdiagnostische Beurteilungen für den bestmöglichen Fit mit Handlungsempfehlungen
- Vergleich von Kandidatenprofilen mit spezifischen Berufsgruppenprofilen
- Spiegelung gegen Best Practice Profile
- Einzigartige Ausprägung am Markt



# SUCCESSION PLANNING - NACHFOLGEPLANUNG

## Know-how Sicherung / Wissenstransfer

- Know-how erfahrener Mitarbeiter muss vor dem Ruhestand gesichert werden.
- Der demografische Wandel erfordert frühzeitige Maßnahmen zur Nachfolgeplanung.
- Der Zugang zu Spitzenkräften ist im aktuellen Wettbewerbs-umfeld von zentraler Bedeutung.
- Rechtzeitige Besetzung von Führungskräften unterstützt Transformation und Generationenwechsel.

## Strategische Planung

- **Strukturiertes Wissensmanagement** gewinnt zu-nehmend an Bedeutung.
- Der **gezielte Wissenstransfer** von älteren auf jüngere Mitarbeitende verhindert Know-how-Verlust.
- **Erfahrungsweitergabe** stärkt die Mitarbeiterbindung und verbessert die operative Effizienz.
- Frühzeitige Nachfolgeplanung ist essenziell für einen reibungslosen Übergang.

## Weitblick

- Die strategische Nachfolgeplanung erstreckt sich über ca. zwei Jahre – von der Planung bis Übergabe.
- Definition des Anforderungsprofils bildet die Grundlage für die Kandidatensuche.
- Es folgen Ansprache, Auswahl und Vertragsverhandlung mit potenziellen Kandidaten.
- Eine frühzeitige und transparente Kommunikation der Nachfolgeposition sichert eine reibungslose Übergabe.

## Strategische Nachfolgeplanung

Prozessschritte des Succession Planning

Gesamtdauer: bis zu 2 Jahre von der ersten Planung bis zur vollständigen Übergabe



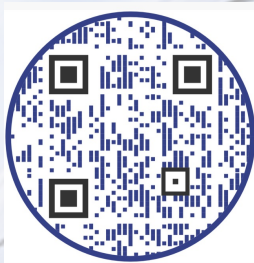
# SENATOR

EXECUTIVE SEARCH PARTNERS



Dr. Armin Betz

Telefon: +49 (0) 871-430888-88  
Mobil: +49 (0)177 86 86 043  
E-Mail: [a.betz@senator-partners.de](mailto:a.betz@senator-partners.de)



Matthias Barhainski

Telefon: +49 (0) 871-430888-31  
Mobil: +49 (0) 171-715588-0  
E-Mail: [m.barhainski@senator-partners.de](mailto:m.barhainski@senator-partners.de)

